

УДК 316.342.6:331.104.2

**Коломоєць Т. Г.**

старший викладач

Криворізького педагогічного інституту  
ДВНЗ «Криворізький національний університет»

## **ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ТА ЧИННИКИ, ЩО ЗУМОВЛЯЮТЬ ЇЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

В статті розглянуто чинники професійної діяльності людей в сучасних умовах. Визначено лінійний характер професійної діяльності індивіда як полісистемного утворення. Здійснено критично-порівняльний аналіз соціологічних, економічних, психологічних та соціальних чинників, що зумовляють професійну діяльність. Представлено класифікацію чинників професійної діяльності: по-перше, з позиції їх функціонального призначення та сфери охоплення; по-друге, з позиції їх суб'єктивно-об'єктивної сутності, сфери вияву та функціонального їх призначення.

В статье рассмотрены факторы профессиональной деятельности людей в современных условиях. Определен линейный характер профессиональной деятельности индивида как полисистемного образования. Осуществлен сравнительный анализ социологических, экономических, психологических и социальных факторов, обуславливающих профессиональную деятельность. Представлена классификация факторов профессиональной деятельности: во-первых, с позиции их функционального назначения и сферы применения; во-вторых, с позиции субъективно-объективной сущности, сферы проявления и функционального их назначения.

In the article the factors of professional activity of people are considered in modern terms. Linear character of professional activity of individual as polisistem education is certain. The comparative analysis of sociological, economic, psychological and social factors, stipulating professional activity is carried out. Classification of factors of professional activity is presented: at first, from position of their functional setting and purview; secondly, from position of their subjective-objective essence, sphere of display and their functional setting.

**Ключові слова:** професійна діяльність, чинники професійної діяльності, детермінанти, трудовий колектив, соціально-економічна формація ринку праці

**Ключевые слова:** профессиональная деятельность, факторы профессиональной деятельности, детерминанты, трудовой коллектив, социально-экономическая формация рынка труда

**Keywords:** professional activity, factors of professional activity, determinants, labour collective, socio-economic structure of labour-market

**Вступ.** Актуальність дослідження професійної діяльності в сучасних умовах набуває особливої значущості оскільки змінюються умови її здійснення, як на мікро-, так і на макрорівні. Суттєвий вплив на професійну діяльність мають і глобалізаційні процеси.

Разом з тим у сучасній Україні, яка все ще переживає трансформаційні суспільні зміни, чітко простежується важлива наукова проблема, яка полягає у недостатності соціологічних знань стосовно сутності та особливостей професійної діяльності, особливо молодих фахівців.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Узагальнення наукових підходів до розуміння сутності професійної діяльності [див. 1-13] та результати авторських досліджень уможливають розуміння сутності професійної діяльності як специфічної поведінки особистості, що спрямовується на освоєння та перетворення природних і соціальних сил з метою задоволення потреб, у результаті якої створюються матеріальні і духовні цінності. Проте на сьогоднішній день існувало підходів до групування та класифікації чинників професійної діяльності, особливо з позиції не тільки економічної, а й інших гуманітарних наук. Це обумовило авторський пошук такої класифікації.

**Постановка завдання.** Метою статті є з'ясування чинників, що зумовлюють професійну діяльність в українських реаліях та формують сучасного фахівця. Для досягнення мети необхідно вирішити наступні завдання: уточнити сутність поняття «професійна діяльність»; з'ясувати сукупність чинників, що її зумовлюють; здійснити їх класифікацію.

**Результати дослідження.** Звісно, ефективність діяльності людини, зокрема професійної, залежить від того, наскільки людина усвідомлює мету і зміст цієї діяльності. Так як професійна діяльність за своєю природою є полісистемним утворенням, вона обумовлюється наявністю певних детермінант та чинників, які впливають на неї впродовж усього трудового життя.

Аналіз наукових праць презентує широкий арсенал чинників, що впливають на професійну діяльність особистості. Стикаємося з великим їх різноманіттям та різнобічною інтерпретацією. Універсальним при цьому залишається лише їх поділ на внутрішні (особистісні) та зовнішні. При формуванні зовнішніх чинників фахівці, як правило, виходять з динамічного характеру діяльності, різноманітності професійних завдань, рівня аналітико-синтетичних умінь, умов та здатності ухвалювати рішення тощо; внутрішні чинники створюються самою особистістю, залежать від її активності, потенційних зусиль та внутрішніх ресурсів як професіонала.

Досліджуючи природу професійної діяльності з позиції впливу на неї чинників, звернемося до їх уявлення класиками соціологічної науки. Так, Е. Дюркгейм розглядав професійну діяльність з позиції органічної солідарності її суб'єктів в умовах капіталістичного суспільства та характерного для нього суспільного поділу праці. При цьому поділ праці розглядається по-перше, як базовий чинник формування діяльності і, по-друге, трактування не з економічної, як наприклад, у К. Маркса, а з морально-етичної, суспільної позиції, вказуючи на можливості і перспективи такого поділу саме для суспільства (а не для конкретного капіталіста, власника ресурсів, як у К. Маркса). Поділ праці за Е. Дюркгеймом, призводить до встановлення соціальної (класової) солідарності та бажаного суспільного зв'язку індивідів, який нейтралізує всі недоліки, притаманні суспільному поділу праці. До факторів професійної діяльності вченим також віднесено: умови і правила організації праці та здібності людини-професіонала [1, с. 378].

На важливості умов праці в ефективному розвитку професійної діяльності, а також правильно сформульованому її мотиві наголошує також О.М. Леонтьєв [2, с. 100—101]. Йдеться, зокрема, про внутрішнє і зовнішнє середовище професійної діяльності.

Ф. Херцберг та М.У. Майнер в 50-х роках ХХст. розробили «теорію збагачення праці», сформувавши думку про те, що в незадовільних умовах праці «людина стане працювати тільки заради того, щоб уникнути матеріальних позбавлень і несприятливості» [3, с.125]. Тобто основоположним чинником професійної діяльності ними визнано умови праці та оточуюче середовище праці.

Відомий психолог А.К. Маркова зазначала, що на професійне становлення особистості впливають вікові зміни, професійна втома, професійні деформації, професійні кризи, психічне навантаження тощо [4]. Віковим чинникам професійної діяльності, крім А.К. Маркової, приділено увагу в працях С.П. Безносова, Р.М. Грановської, Л.Н. Корнєєвої, В.І. Слободчикова, Е.Ф. Зеєра.

В основу формування ефективної професійної діяльності вчені часто вкладають суто психологічні чинники, які обумовлюють досягнення високого рівня професіоналізму. Зокрема, в дослідженнях А.А. Деркача та Н.В. Кузьміної саме в психологічному аспекті виокремлено такі групи чинників:

1) об'єктивні, які пов'язані з реальною системою і послідовністю дій особистості;

2) суб'єктивні, які пов'язані з суб'єктивними передумовами успішності професійної діяльності особистості (мотивація, спрямованість, здібності, креативність);

3) об'єктивно-суб'єктивні, що пов'язані з особливостями функціонування середовища професійної діяльності, якістю управління професійною діяльністю [5, с.315].

На думку В.С. Банцера, психологічні чинники професійної діяльності доцільно поділяти на загальні, особливі та одиничні. До загальних він відносить високий рівень мотивації, потреби в досягненні результатів, професійно-особистісні стандарти, прагнення до самореалізації, рівень професійного сприймання, мислення, соціальний престиж. Особливі чинники сприяють досягненню високих показників у конкретних видах професійної діяльності. Одиничні чинники відрізняються індивідуальними проявами конкретного індивіда в професійній діяльності [6, с. 129,130].

В розрізі психологічних чинників особливу увагу часто приділяють суто особистісним чинникам, зокрема мотиваційним, про що мова йде у працях А.А. Деркача, А.Л. Журавльова, А.І. Кітова, Є.О. Клімова, О.В. Москаленко, А.К. Маркової, Г.В. Суходольського, В.Л. Погрібної та ін. При цьому дослідниками вказується на важливість мотивів, цілей та способів їх досягнення в професійній діяльності.

Поряд з психологічними чинниками професійна діяльність піддається впливу також і соціологічних, які визначають специфічні соціальні якості такої діяльності та забезпечують ефективний розвиток професіонала в суспільстві. Зокрема, Л.М. Карамушка до таких чинників відносить: професійні інтереси, ідеали та ціннісні орієнтації працюючих, цілеспрямованість в постановці завдань та розподілі обов'язків, комунікативні якості, що виявляються в контактності, відкритості, емоційній стійкості, культурі спілкування і поведінки [7, с.244].

Соціологічно-акмеологічний підхід до групування чинників професійної діяльності сформовано М.Б. Агаповою. Виходячи з того, що акмеологія приділяє увагу найвищому ступеню розвитку людини, професійну діяльність вона розглядає з позиції досягнення найвищої професійної майстерності та поділяє її на три рівні [8, с.24]: початковий рівень знань; рівень професіоналізму трудового колективу та керівництва; рівень спеціальних професійних здібностей.

В продовження акмеологічного підходу можна згадати про чинники професійної діяльності, що пропонуються Н. Кузьміною, які дозволяють досягти вершин професійної майстерності [9, с.119].

Достатньо уваги виокремленню чинників професійної діяльності приділено в працях сучасного соціолога В.Л. Погрібної, яка класифікує їх на основі соціологічного підходу за наступними ознаками [10, с.317-319, 321, 324-326, 328]: психологічні, соціально-професійні, соціально-економічні, випадкові події та обставини в реалізації професійних планів.

О.Г. Кірдіна підходить до групування чинників професійної діяльності з економічної точки зору, виокремлюючи вісім основних компонентів: знання, предметно-галузеві компетенції, інформаційно-аналітичні компетенції, організаційно-комунікативні компетенції, інноваційні компетенції, підприємницькі компетенції, гнучкі інтелектуальні моделі, індивідуальні управлінські стратегії [11, с.268]. Вважаємо, що такий підхід є дещо одностороннім та звуженим, оскільки враховує в основному інтелектуально-інноваційну сторону професіоналізму, нехтуючи практично-традиційною.

Економіко-психологічний підхід до групування чинників професійної діяльності знаходимо у О.П. Смірновій та І.А. Овсяник, які в ринкових умовах основу професіоналізму вбачають в конкурентоспроможності працівника. Вони виділяють три рівні успішності професійної діяльності: рівень соціального сприйняття

(соціальної успішності); рівень професіоналізму особистості; рівень професіоналізму діяльності.

Узагальнюючи вищесказане, можемо дійти висновку, що чинники професійної діяльності в наукових колах розглядають з трьох основних позицій: або психологічної, або соціологічної, або економічної. При застосуванні психологічного підходу виходять з того, які особистісні якості індивіда властиві йому як професіоналу в своїй справі та дозволяють підвищувати рівень своєї професійної діяльності та майстерності. Частіше всього в цій площині розглядають вплив на професійну діяльність індивідуальних здібностей працівника (інтелект, пам'ять, увага, уява, освіта, вік), його здатності ефективно реалізовувати ці здібності (організованість, компетентність, самостійність, відповідальність, емоційність, втомлюваність, стресостійкість), а також його психологічні можливості удосконалювати ці здібності (самовдосконалення, самоорганізація, самореалізація, самооцінка результатів).

Соціологічні чинники професійної діяльності також широко представлені в науковій літературі та стосуються як загально-суспільних аспектів професійної діяльності, так і конкретних соціальних умов та відносин. В першому випадку частіше всього говорять про рівень розвитку соціокультурного середовища, його ідеали та цінності, рівень комунікативності особистості у суспільстві, домінуючі етичні стереотипи. В другому — про оточуюче середовище праці, відповідність праці соціально-професійним вимогам, соціальна спрямованість та соціальний престиж, соціально-професійну адаптацію.

Економічні чинники професійної діяльності зводяться в основному до розподілу результатів праці. Разом з тим, вважаємо, що економічні чинники недостатньо обгрунтовані науковцями. Зважаючи на те, що праця сама по собі є однією з основоположних економічних категорій, а також те, що в ринковій економіці ринок праці є функціонально досконалим та самостійно розвинутим типом ринку, недооцінювання економічних факторів професійної діяльності нівелює саму природу професійної діяльності, яка ґрунтується на таких економічних процесах, породжує виникнення різних видів діяльності. Окрім того, на наш погляд детермінація професійної діяльності реалізується завдяки впливу змішаних чинників, які містять у собі і психологічні, і соціальні, і економічні детермінанти, зокрема їх різні комбінації. Передбачаємо також поділ наведених чинників на внутрішні, зовнішні та змішані.

Тому пропонується нами класифікація чинників професійної діяльності враховує всі три вищезазнані аспекти (рис. 1). При цьому в розрізі психологічних до внутрішніх чинників нами віднесено ті, які відображають суто особистісні характеристики індивіда при здійсненні ним професійної діяльності незалежно від умов праці, тобто є умовно незмінними на будь-якому робочому місці при заданому рівні професійної підготовки.

Психологічні чинники зовнішнього впливу на професійну діяльність відображають ті психологічні якості індивіда, які формуються у нього під впливом конкретних умов праці, на конкретному робочому місці, в конкретному трудовому колективі.

Економічні внутрішні чинники характеризують індивідуальні економічні особливості професійної діяльності конкретного працівника: професійну конкурентоспроможність, продуктивність та зарплатомісткість праці. Зовнішні економічні чинники можна назвати макроекономічними, оскільки вони відображають економічну ситуацію в країні в цілому з її проекцією на весь ринок праці, а також світові глобалізаційні економічні тенденції, які тим чи іншим чином торкаються ринку праці. Змішані економічні чинники виражають економічні умови праці, способи її організації та управління в залежності від типу професійної діяльності чи економічного виду діяльності.

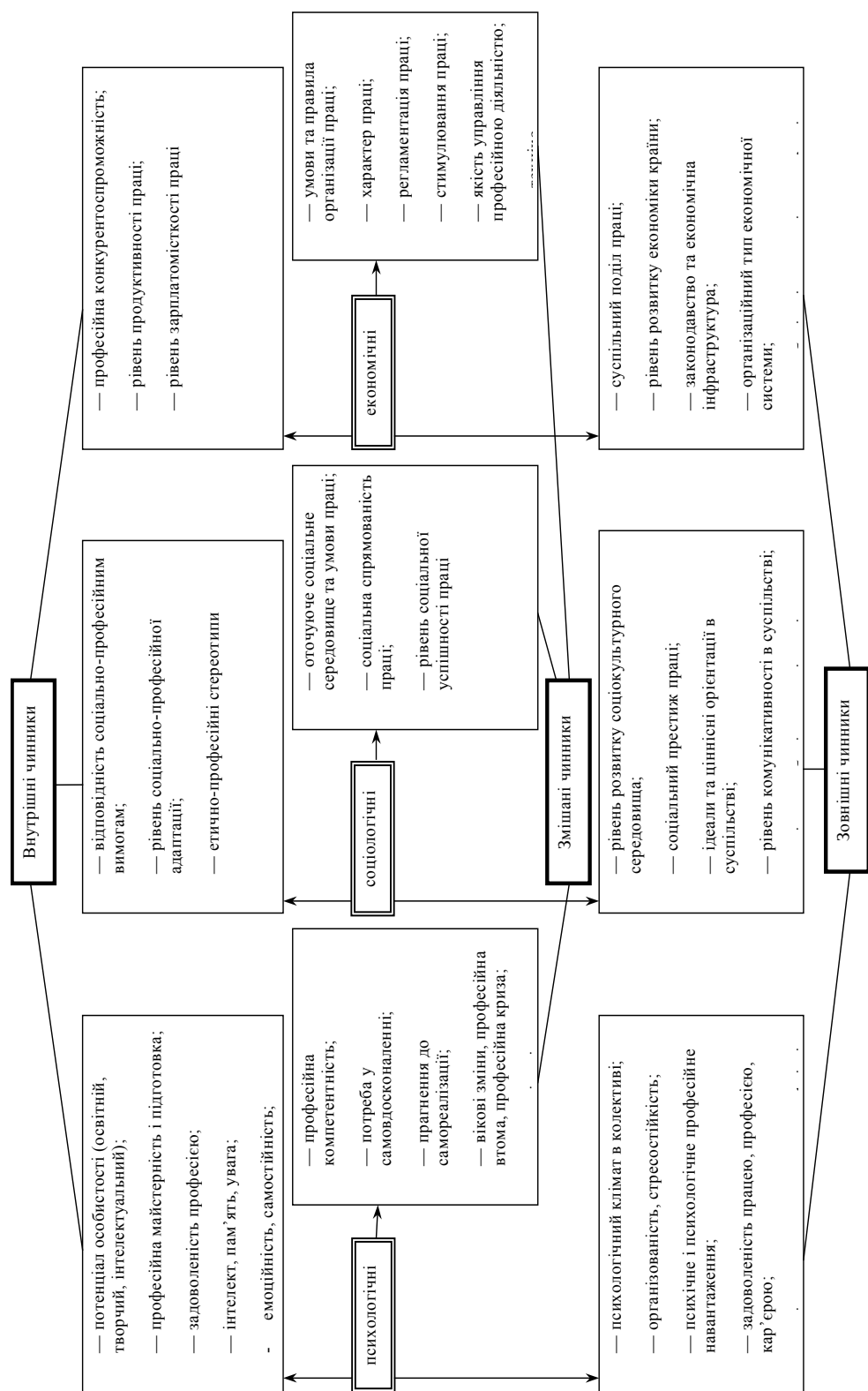


Рис. 1. Класифікація чинників професійної діяльності із застосуванням основних наукових підходів

Соціологічні чинники професійної діяльності формуються як внутрішні, якщо вони характеризують індивідуальні особливості професіонала з позиції його відповідності соціально-професійним вимогам, рівня його соціально-професійної адаптації та наявних етично-професійних стереотипів. Зовнішній рівень представлено чинниками, що виражають загальне суспільне середовище, однакове для всіх видів професійної діяльності. Змішані соціологічні чинники, аналогічно змішаним психологічним чинникам, відображають особливості професійної діяльності залежно від конкретних соціальних умов та можуть бути спільними для кількох типів професійної діяльності.

Неважко помітити, що серед психологічних чинників переважають внутрішні, серед соціологічних — зовнішні, а серед економічних — змішані. Це свідчить про те, що психологічні чинники професіоналізму формуються в основному на індивідуалізованому рівні кожного конкретно взятого індивіда та конкретизують його особистісно-поведінкову модель як професіонала незалежно від умов праці та оточуючого психологічного середовища. Соціологічні чинники, навпаки, втілюються в професійній діяльності з позиції суспільного впливу на неї, менше уваги приділяючи індивідуалізованим особливостям поведінки індивіда в суспільстві. Економічні ж чинники переважають в змішаному рівні саме через необхідність приготування професіонала до конкретних економічних (ринкових) умов господарювання та реалізації свого професійного потенціалу.

**Висновки.** Таким чином, професійна діяльність як соціально значима категорія, може розглядатись як лінійне полісистемне утворення, що дозволяє послідовно перетворити будь-яку потребу в результат шляхом формування інтересу та мотивування до трудових дій.

Підводячи підсумок наведеному групуванню чинників, вважаємо за потрібне також поділити їх на об'єктивні та суб'єктивні. До об'єктивних можна віднести: умови та особливості професійної діяльності, які віддають перевагу працівникам з широким діапазоном професійного потенціалу; професійно важливі якості, які враховують особистісно-професійний розвиток індивіда; стилі професійної поведінки індивіда. До суб'єктивних: професійні здібності індивіда на шляху до професійного самовдосконалення; професійну мотивацію до підвищення особистісної позиції професіоналізму; вікові чинники, чинники досвіду та професійної кризи. Також викликає інтерес поділ чинників на загальні (однакові соціально-економічні умови для всіх типів професійної діяльності), спеціальні (схожі соціально-економічні умови для низки типів професійної діяльності) та специфічні (конкретні соціально-економічні умови для даного типу професійної діяльності). Зазначені класифікації є основою для подальших досліджень автора в цьому напрямку.

### **Література**

1. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / Э. Дюркгейм. [Пер. с фр. и послесловие А.Б. Гофмана]. — М.: Наука, 1990. — 575 с.
2. Леонтьев А.Н. Деятельность, сознание, личность / А.Н. Леонтьев. — М.: 1975. — 176 с.
3. Херцберг Ф., Майнер М.У. Побуждения к труду и производственная мотивация / Ф. Херцберг, М.У. Майнер // Социологические исследования. — 1990. — № 1. — С. 121-129.
4. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. — М.: Прогресс, 1996. — 309 с.
5. Деркач А.А. Введение в акмеологию / А.А.Деркач, Н.В. Кузьмина— М.: РАГС, 1995. — 315 с.
6. Банцер В.С. Психологічні умови та чинники розвитку професійної творчості керівника / В.С. Банцер // Наука і освіта. Науково-практичний журнал. — 2010. — Спецвип. — С.129-134.

7. Карамушка Л.М. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій) / Карамушка Л.М., Філь О.А. // Монографія. — К.: Фірма «ІНКОС», 2007. — 268 с.
8. Агапова М.Б. Проблема професіоналізму майстра виробничого навчання в умовах євроінтеграційних процесів: акмеологічний аспект / М.Б. Агапова // Педагогічна теорія і практика. Зб. наук. праць. — 2011. — Вип. 2. — С.23-30.
9. Кузьмина Н.В. Професионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения профтехучилища / Н.В. Кузьмина. — М.: Высш. шк., 1990. — 119 с.
10. Погрібна В.Л. Соціологія професіоналізму як галузь соціології: онтологічні, епістемологічні, практичні аспекти (на прикладі діяльності органів внутрішніх справ України): дисертація на здобуття наукового ступеня доктора соціологічних наук / В.Л. Погрібна — Харківський національний університет внутрішніх справ. — 2009. — 421 с.
11. Кірдіна О.Г. Нові технології забезпечення професіоналізму менеджерів в умовах інноваційної економіки / О.Г. Кірдіна // Вісник економіки, транспорту та промисловості. — 2012. — Вип. №38. — 267-271.
12. Смирнова О.П. Психологічні чинники становлення професіоналізму керівника / О.П. Смирнова, І.А. Овсяник // Ринок праці та зайнятість населення. — 2009. — №2. — С.30-33.
13. Лобанова А. Мотивация труда в социальных организациях промышленных предприятий (на примере шахт Криворожья в Украине и Силезкого Воеводства в Польше). / А. Лобанова, Я. Руг, Є. Славина — Монографія. — Кривой Рог — Забже: Изд-во Дионис (ФЛ-П Чернявский Д.А.), 2012. — 331 с.

Стаття надійшла до редакції 5.05.2014р.

УДК 330.87

**Сокол Н.А.**

ст. викл. кафедри економічної теорії та права  
Харківського державного університету харчування та торгівлі

## **МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

У статті розглянуто соціальні параметри механізму формування та підвищення конкурентоспроможності, як окремих суб'єктів господарювання, так і країни в цілому. Підкреслено необхідність впровадження корпоративної соціальної відповідальності (КСВ), завдяки якій можна набутися конкурентних переваг та забезпечити стійкий соціально — економічний розвиток. Визначено фактори, що гальмують розповсюдження практики формування КСВ в Україні.

В статье рассмотрены социальные параметры механизма формирования и повышения конкурентоспособности, как отдельных субъектов хозяйствования, так и страны в целом. Подчеркнута необходимость внедрения корпоративной социальной ответственности (КСО), благодаря которой можно приобрести конкурентных преимуществ и обеспечить устойчивое социально — экономическое развитие. Определены факторы, тормозящие распространение практики формирования КСО в Украине.

This article examines social parameters of the mechanism of formation and competitiveness as individual entities and as a whole. The necessity of implementing corporate social responsibility (CSR), which can gain competitive advantages and achieve sustainable socio — economic development. Factors that inhibit the practice of forming CSR in Ukraine.